

En direct du CSE du 30 mai 2024

Déclarations liminaires

Premier éléments de la NAO : rien pour 2024 malgré les engagements pris par l'établissement il y a quelques mois qui ne récompense pas correctement les efforts faits par tous les agents – contestation de l'évolution prévue de la réglementation d'assurance chômage – le site d'Amboise toujours en interrogation sur les éventuels risques sanitaires liés à son implantation sur un ancien site industriel – intervention de François Langlet sur TF1 et ses fausses informations, notamment sur un salaire moyen à FT indiqué à 3100€ : en attente d'une réaction de la DG – un couac au CRE avec un DE malentendant – le passage à Office 365 semble rendre impossible l'accès aux fiches de visite pour les RP – le CRE a déjà vu son activité augmenter, et on prévoit un changement du ratio entre les contrôles faits sur listes DG et les signalements remontées par les agences qui passerait de 60/40 à 70/30, voire 80/20.

Des interrogations sur le nouvel organigramme DR apparemment modifié (notamment à DDO) depuis sa présentation en CSE : les élus votent à l'unanimité la demande d'un CSE exceptionnel à ce sujet le 24 juin.

Exploiter pleinement les potentialités de la data et de l'IA au service des objectifs de France Travail :

Après la présentation du mois dernier, l'heure est à la consultation.

Devons nous valider ou nous opposer à ce déploiement au sein de notre établissement ?

Difficile de se positionner à l'aveugle alors même que nous ne sommes qu'au tout début du projet...

Il est évident que l'IA nous aidera sur le traitement des données puisque la machine est désormais forcément plus rapide que l'humain dans cette activité.

Donc OUI, l'utilisation de l'I.A. est à terme utile pour notre activité.

Mais, jusqu'où ira cette I.A. ? Les différents « cas d'usage » retenus pour l'expérimentation finiront-ils par conduire au remplacement de l'expertise des agents ? N'y a-t-il pas un risque de créer un certain « cadre normatif » dans lequel tout le monde devra se fondre ?

La prochaine évolution de nos métiers d'accompagnement se résumera t elle par présenter à nos usagers le fruit de la « réflexion » ou plutôt de la compilation des données d'un outil informatique ? Ou au contraire devons nous toujours proposer plus pour humaniser la relation à l'utilisateur ?

Qui participe à la construction de notre I.A. ? Comment nous assurer du contrôle de cette I.A. ?

Nous sommes habitués à nous adapter à l'évolution incessante de nos outils numériques, rarement l'inverse...



*Les élus du CSE adoptent à l'unanimité un avis circonstancié demandant notamment l'accès au rapport de la commission d'éthique, la formation des agents volontaires et alertant sur les éventuels RPS liés à ce déploiement.
L'établissement y répondra par écrit.*

Consultation sur l'expérimentation « Prospection prestataire » :

Afin d'augmenter notre présence auprès des entreprises, 12 agences de la région vont expérimenter une « prospection prestataire » : une liste d'environ 3000 Entreprises est définie par France Travail., les entreprises concernées se répartissent en 4 profils, la priorité étant donnée à la conquête des recruteurs non clients :

	PROFIL 1	PROFIL 2	PROFIL 3	PROFIL 4
CARACTÉRISTIQUES	<ul style="list-style-type: none"> Avec potentiel Non client Sans contact Entre 0 et 250 salariés 	<ul style="list-style-type: none"> Avec potentiel Non client Avec contact Entre 0 et 250 salariés 	<ul style="list-style-type: none"> Sans potentiel Non client Sans contact Entre 0 et 250 salariés 	<ul style="list-style-type: none"> Clients Entre 0 et 250 salariés
STRATÉGIE D'IMPACT	STRATÉGIE DE CONQUÊTE	STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION	STRATÉGIE DE PRISE DE CONTACT	STRATÉGIE DE FIDÉLISATION
PROPORTION DANS LES FICHIERS DE PROSPECTIONS PRESTATAIRE*	50%	30%	15%	5%

En direct du CSE du 30 mai 2024

L'ambition est surtout d'aider les PME / TPE qui recourent moins que les autres à France Travail, les entreprises de taille plus importante étant davantage informées de notre offre de service...

ALLER VERS ENTREPRISE

=

PROSPECTION

+

FIDÉLISATION

Pourquoi développer l'aller vers entreprise ?

Aller chercher et accompagner les entreprises qui en ont le plus besoin notamment les TPE/PME

Prospecter une entreprise, ça veut dire quoi ?

Aller proactivement à la rencontre d'une entreprise non cliente ou sans contact depuis plus de 25 mois (visite ou téléphone) pour :

Comment fidéliser les employeurs ?

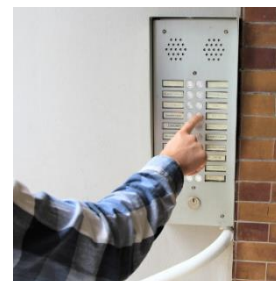
Entretien la relation avec les entreprises clientes et garantir un contact régulier (téléphone, visite, mail)

On peut se poser la question sur la raison de la sous-traitance. Sommes nous incapables de remplir cette mission élémentaire ? D'où viennent ces budgets alors même que la NAO 2024 est nulle ?



Quelle organisation ? Quels sont les liens entre les agences et le prestataire ? Les CDE pourront ils contacter directement le prestataire ? Des formations sont elles prévues, pour les agents et pour les prestataires ? Quels engagements vont prendre les prestataires en notre nom, notamment dans le délai de recontact ?

Comment aurons nous la certitude qu'avant de nous transmettre l'information du besoin en recrutement le prestataire ne va pas utiliser cette opportunité en avant première pour faire sa propre promotion de profil, affichant ainsi notre incapacité à réagir rapidement ? Le tout en étant rémunéré pour le faire...



L'efficacité du prestataire sera mesurée par rapport à des entreprises similaires, mais non intégrées dans l'expérimentation.

Information sur le DUERP de la région Centre-Val de Loire

15 sites sont en retard pour l'actualisation annuelle de leur DUERP, mais le changement de logiciel a tout retardé...l'évaluation du PAPRIACT (Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) commencera donc en juin pour une votation en aout ou septembre.



FO propose une délibération pour ester en justice contre l'établissement pour non respect du délai d'actualisation des DUERP. Nous sommes les seuls à voter CONTRE cette délibération car nous n'avons pas la même lecture des textes et nous estimons que malgré le retard dû au logiciel, ce dossier est en amélioration.

Information sur l'actualisation du modèle d'équilibre des ressources

Les 300 ETP supplémentaires accordés au national sont répartis dans les différentes régions via le fameux outil OPERA. En l'occurrence cela se traduit par 10 postes en région Centre Val de Loire.

- Pour rappel, le modèle OPERA est basé sur :
 - Un mécanisme permettant de définir le poids des établissements régionaux au titre de leurs inducteurs d'activité relatifs aux trois dominantes :
 - Placement : DEFM toutes catégories et DE en portefeuille ;
 - Indemnisation : BFM et DAL ;
 - Entreprise : DPAE et Offres ;
 - Un mécanisme d'ajustement du poids des inducteurs afin de prendre en compte l'environnement socio-économique des agences grâce à des coefficients d'ajustement affectés par groupe de comparaison ;
 - Un mécanisme de bonification des agences en contexte QPV ;

En direct du CSE du 30 mai 2024

Information sur un test concernant le contrat d'engagement dynamique à Tours 2 Lions

En anticipation du déploiement en 2025 du Contrat d'Engagement pour tous les DE inscrits, une expérimentation est menée pour en valider la pertinence. Deux modèles sont donc à l'essai pour choisir :

- La forme du contrat et son contenu (droits, devoirs , plan d'action...)
- Le contenu du plan d'action (actions à afficher, fréquence de mise à jour du plan d'action)
- Le Partage de ce contrat avec les demandeurs d'emploi
- La contractualisation du contrat

Les 9 conseillers concernés mettront en œuvre un des 2 types de contrats sur 2 personnes chacun.

Ils feront ensuite un retour sur leur utilisation.

Ce dossier se présente pour l'instant sous format papier... on est loin de l'Intelligence Artificielle !



La suite demain !

Retrouvez nos informations sur
www.cfecgc-metiersdelemploi.fr !